

CONSEILS FÉMINISTES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Par *Natalie Bell*, *Natalie Bell Consulting*

L'intégration des principes féministes dans les pratiques de ressources humaines est une nécessité pour un lieu de travail prospère. Pour les entrepreneuses féministes et leurs équipes diversifiées, voici neuf conseils sur la manière de s'assurer que vos politiques en matière de personnel et de culture soient aussi équitables, progressistes et inclusives que possible.

1 Établissez des pratiques de rémunération transparentes

Rendez publiques les fourchettes de salaires au sein de votre organisation. Cela peut réduire de manière significative l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et garantir que chacun est rémunéré de manière équitable pour son travail.

2 Proposez des horaires flexibles

Offrez des horaires de travail flexibles et raisonnables. Des heures de début échelonnées, des semaines de travail comprimées et une flexibilité générale peuvent conduire à des équipes plus productives.

3 Mettez en place des pratiques de recrutement inclusives

Indiquez d'emblée vos engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et supprimez les qualifications inutiles dans les offres d'emploi. Publiez vos offres d'emploi sur des sites qui s'adressent à des communautés diverses et veillez à ce que vos jurys d'entretien reflètent la diversité que vous souhaitez voir chez vos candidat-e-s. Indiquez clairement quand une expérience vécue pertinente est un atout et envisagez d'autres moyens d'atténuer les préjugés inconscients lors de l'embauche.

4 Offrez des possibilités de leadership et de formation

Promouvez activement les femmes et les personnes issues de la diversité de genre à des postes de direction en créant des opportunités dans différents départements. Investissez dans des programmes de développement du leadership, des initiatives de mentorat et des formations au leadership féministe.

5 Créez un lieu de travail sûr et respectueux

Établissez des politiques et des procédures claires sur la manière dont vous réagirez au harcèlement et à la discrimination. Impliquez les employés dans la définition d'espaces sûrs afin de démontrer l'engagement en faveur d'un lieu de travail favorable. Informez régulièrement sur les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance.

6 Créez des groupes de ressources pour les employé-e-s

Encouragez la formation de groupes de ressources pour les femmes et les groupes sous-représentés afin de fournir une plate-forme pour le partage d'expériences, la mise en réseau et la conduite de changements organisationnels.

7 Fournissez un accès aux ressources en matière de santé mentale

Proposez des webinaires gratuits, des espaces calmes sur place et l'accès à des services de santé mentale. Reconnaissez l'importance de la santé mentale en fournissant des ressources et un soutien à votre personnel.

8 Soutenez vos employé-e-s avec des ressources de santé adaptées au genre

Reconnaissez que la santé menstruelle, la périménopause, la ménopause, les soins affirmant le genre et les traumatismes, y compris la violence basée sur le genre, peuvent influencer les expériences en milieu de travail. Offrez des ressources inclusives et sensibles aux traumatismes pour soutenir tou-te-s les employé-e-s.

9 Utilisez un langage attentif

Examinez toutes les communications, politiques, descriptions de poste et autres documents de l'entreprise pour s'assurer que le langage utilisé tient compte de l'égalité de genre.

Illustration par *Molly Grundy* | Design par *Jihye Design*

Financé par :



Innovation, Science and Economic Development Canada

Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Partenariat pour
L'ENTREPRENEURIAT
FÉMINISTE

